

大学生暑假打工受伤，如何维护自身合法权益？

读者魏欣欣（化名）近日咨询说，他是一名大三学生，今年放暑假后经同学介绍前往一家装饰公司打工，双方口头约定每月工资3000元，但未签订书面用工协议。在前几天的一次施工作业中，他的左手食指被角磨机锯片割伤，住院治疗半月后伤愈出院，共花去医疗费等费用近1万元。可是，装饰公司老板仅支付给他1000元治疗费后便不再过问。

他想知道：像他这样的情况属于工伤吗？老板应否承担赔偿责任？暑假打工应注意些什么？

法律解析

首先，魏欣欣的情况不属于工伤范畴。

《工伤保险条例》第14条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：(一)在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；(二)工作时间前后在工作场所内，从事与工作有

关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；(三)在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的……”该条例第18条规定：“提出工伤认定申请应当提交下列材料：(一)工伤认定申请表；(二)与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明材料……”

此外，《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第12条规定，在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。

上述规定表明，目前申请工伤认定均需以存在劳动关系为前提。由于大学生身份的特殊性，其一旦在打工期间因工作原因受到伤害，无法按照《工伤保险条例》中“劳动者”和“职工”的规定享受工伤待遇。

其次，虽然魏欣欣不能被认定为工伤，但是大学生做暑期工

属于参加短期劳动或不定期劳务，用工单位与打工者之间已建立劳务关系，双方的权利义务仍受《民法典》的保护，可以按照一般民事侵权责任处理，即其有权要求用工单位承担民事赔偿责任。

《民法典》第1192条第1款规定：“个人之间形成劳务关系，提供劳务一方因劳务造成他人损害的，由接受劳务一方承担侵权责任。接受劳务一方承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的提供劳务一方追偿。提供劳务一方因劳务受到损害的，根据双方各自的过错承担相应的责任。”该规定中的赔偿项目包括：医疗费、误工费、护理费、交通费、住宿费、住院伙食补助费、必要的营养费等。受害人因伤致残的，其因增加生活上需要所支出的必要费用以及因丧失劳动能力导致的收入损失，包括残疾赔偿金、残疾辅助器具费、被

扶养人生活费，以及因康复护理、继续治疗实际发生的必要的康复费、护理费、后续治疗费，赔偿义务人也应当予以赔偿。

根据上述规定，魏欣欣作为提供劳务的一方受伤，装饰公司未能提供足够的安全保障，对伤害事故发生存在过错，应承担主要赔偿责任。

最后，需要特别提醒的是，大学生暑期打工实习时不仅要选择正规安全的用工场所，切实保护好自己的人身和财产安全防止意外发生，还要与用人单位尽量以书面劳务协议形式约定工作岗位、期限、地点、报酬等涉及切身利益的内容，同时保留工作牌、实习笔记、工资条、考勤记录等相关材料。当自身权益受到损害时，当事人可以向劳动监察机构举报用人单位的违法行为，也可以通过调解、诉讼等方式及时维护自身合法权益。

张兆利 律师

隔代探望须有度 情法交融守护亲情纽带

在现实生活里，当儿女婚姻出现变故或意外“失独”后，老人与孙辈之间能否隔代探望的话题备受关注。以下通过具体案例，明晰隔代探望能否得到支持的法律依据以及老人应当如何实施隔代探望行为。

案例1

婆媳失和，探望孙辈诉求被驳回

大学毕业后，姜女士的独生子小周留在省城工作。不久，小周与严女士相恋成婚，二人育有一子洋洋。随后，姜女士和老伴时常从老家赶来探望孙子。令人痛惜的是，在洋洋4岁时，小周不幸罹患重病经医治无效离世。由于在小周的遗产继承分配问题上产生严重分歧，姜女士与儿媳严女士发生一场诉讼，婆媳关系自此失和。

这样一来，姜女士及老伴“失独”的旧伤未愈，又增添了不能与孙子相见共处的“新愁”。无奈，两位老人向法院起诉，主张对孙子行使隔代探望权。由于二原告主张对孙子行使探望权缺乏法律依据，且严女士坚持不同意调解，法院最终判决驳回二原告的诉讼请求。

评析

隔代探望权，目前尚没有明确的法律规定。那么，与孙子女、外孙子女有着深厚亲情的祖父母、外祖父母是否享有隔代探望权呢？

《民法典》第一千零八十六条第一款规定：“离婚后，不直接抚养子女的父或者母，有探望子女的权利，另一方有协助的义务。”该规定表明，探望权是法律赋予“不直接抚养子女的父或者母”这一特定对象的法定权利。而对父母之外的其他亲人的探望权，法律对此并没有明确规定。

司法实践中，老人隔代探望权难以得到支持的情形主要包括

三种：一是老人对孙子女、外孙子女未进行抚养或照顾，并未建立良好感情，探望可能不利于孩子身心健康；二是因老人与照顾抚养孙子女、外孙子女的一方之间有严重冲突，探望可能影响孩子健康成长；三是孙子女、外孙子女有一定认知水平和判断能力后，明确表示不愿意接受老人隔代探望。

本案审理过程中，法官曾多次以调解的方式，试图修复双方关系促成祖父母实现探望孙子的愿望，但由于婆媳之间芥蒂太深最终未能成功。

案例2

情法交融,适度探望获许可

黄先生夫妇的儿子因意外事故不幸离世，生前为他们留下一个小孙女。儿子去世后，孙女一直跟随其母聂女士生活，两位老人也经常去看望孩子，祖孙之间感情深厚。两年后，当两位老人听说儿媳要带孙女再嫁嫁到外地时诉至法庭，请求判令他们享有对孙女的隔代探望权。

法院立案后，主审法官依照有关法律规定和风俗习惯，促成双方达成如下协议：原告每两个月探望孙女一次，寒暑假孙女到爷爷家住一周时间，聂女士负有积极协助配合义务。

评析

探望权属于身份权范畴，祖父母、外祖父母和孙子女、外孙子女是直系血亲，是父母子女亲权关系的直接延伸。也就是说，虽然法律没有直接规定祖父母等亲属的隔代探望权，但也并没有明确禁止。

《民法典》第一千零四十三条第二款规定：“家庭成员应当敬老爱幼，互相帮助，维护平等、和睦、文明的婚姻家庭关系。”第十条规定：“处理民事纠纷，应当依照法律；法律没有规定的，可以适用习惯，但是不得违背公序良俗。”根据这些规定，从有利于未成年人身心健康、缓解慰藉老年人痛苦心情的角度看，赋予祖父母、外祖父母适度隔代探望权具有现实必要性及正当可行性。

司法实践中，法院支持隔代探望权的情形同样包括三种：一是祖父母、外祖父母曾长期抚养孙子女、外孙子女，双方之间建立了良好感情；二是孙子女、外孙子女的父一方死亡或丧失行为能力；三是老人能够与抚养孩子的一方协商一致。本案中，法院通过调解对老人隔代探望权作出适当保护，符合公序良俗和社会主义核心价值观要求。

案例3

不加约束,任性探望应叫停

小琴、小李夫妻俩经法院调解离婚，3岁的女儿媛媛由母亲小琴抚养。离婚初期，爷爷、奶奶经常到小琴的住处看望孙女，小琴对此并未介意。但是，随着两位老人看望孙女的频次的增加，且常常不经老师同意就将孙女带出幼儿园致使孩子无法正常上课，小琴对此产生不满。更令小琴难以容忍的是，在小琴组成新的家庭后，两位老人并未收敛自己的行为，经常在小琴家一呆就是半天，严重影响了小琴的正常生活。多次劝阻无效之后，小琴诉至法庭，请求判令两位老人

停止侵害其监护权和隐私权的行为、终止探望。法院经审理，裁定两位老人未经许可不得擅自探视小琴之女。

评析

当隔代探望出现不利于未成年人身心健康等情形时，比如祖父母或外祖父母存在吸毒等不良嗜好，或者有过对未成年人虐待、暴力等不当行为，法院可以根据监护人的申请终止探望。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉婚姻家庭编的解释(一)》第六十六条规定：“当事人在履行生效判决、裁定或者调解书的过程中，一方请求中止探望的，人民法院在征询双方当事人意见后，认为需要中止探望的，依法作出裁定。”该解释第六十七条规定：“未成年子女、直接抚养子女的父或者母以及其他对未成年子女负担抚养、教育、保护义务的法定监护人，有权向人民法院提出中止探望的请求。”

本案中，被告系原告的前公婆，如果双方均无异议，在适当的场所，有节制地探视孙女实属情理之中，但两被告在监护人已有异议的情况下，不体谅其已另立新家的难处，坚持不加约束地探望孙女，实质上侵害了原告的监护权和隐私权，同时影响了孩子的健康成长。

需要明确的是，虽然法院作出了上述裁定，但两位老人在纠正不当的探望行为后，可以借助孩子父亲探望女儿的机会，与爷爷、奶奶见面、视频通话等，以此实现老人的探视愿望。

(文中人物系化名)

张兆利 律师

职工在年中辞职 年休假会自然取消吗？

【案例】

吴女士在一家儿童玩具公司已经工作5年，今年7月初，她向公司提交书面辞职申请并获得同意。日前，当她向公司提出在正式办理辞职手续前休完带薪年假时，却遭到公司拒绝。公司的理由是带薪年假是按照年度计算，由于吴女士在8月份之前就要办理辞职手续，所以当年的带薪年假会被自然取消。

那么，职工在辞职当年的带薪年假会被自然取消吗？

【解析】

根据吴女士的讲述，可以肯定是其辞职当年的带薪年假不会全部取消，但也不能享受整个年度的带薪年假待遇。

带薪年假是指为了让劳动者得到充分的休息，保护劳动者身体健康而赋予劳动者每年一次连续的带薪年假的休假，即劳动者在休假期间视为提供了正常劳动，享受与正常工作期间相同的工资收入的假期。对此，《职工带薪年休假条例》第三条规定：“职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。”

尽管上述规定按照年度规定了带薪年假的时间，但并非只有工作一个完整年度才能享受带薪年假待遇。对于在辞职时工作不满一年的，可以折算天数享受此待遇。

《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定：“用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假天数的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。前款规定的折算方法为：（当年度在本单位已过日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数。用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回。”

另外，《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条规定，对计算未休年休假工资报酬的日工资收入作出具体规定：“计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数(21.75天)进行折算。前款所称月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满12个月的，按实际月份计算月平均工资。”

本案中，公司以“带薪年假是按照年度计算的”为由，拒绝吴女士享受本年度部分带薪年假，该行为属于违法，应当予以纠正。此时，吴女士可以继续与公司协商，在正式办理辞职手续之前休完自己应有的带薪年假。公司如果不同意吴女士的要求，那就应当按照规定向吴女士支付相应的工资报酬。

程文华 律师